

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan dalam dunia usaha semakin luas telah membawa perubahan cukup besar diberbagai aspek kehidupan manusia. Perubahan tersebut juga termasuk di bidang perekonomian. Persaingan usaha yang terus meningkat di lingkungan bisnis mendorong perusahaan untuk terus melakukan pembenahan agar memiliki keunggulan yang kompetitif sebagai nilai jual atas output yang dihasilkan, baik berupa barang maupun jasa.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting yang tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Kualitas sumber daya manusia juga dapat menentukan perkembangan dalam sebuah perusahaan. Peran penting sumber daya manusia dalam perusahaan adalah sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi.

Perusahaan harus meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia guna mencapai kinerja lebih bagus sehingga mampu bersaing dalam perekonomian global. Kinerja karyawan yang baik dapat mencerminkan kondisi perusahaan yang siap bersaing dengan pelaku bisnis lokal ataupun internasional. Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan dapat terbuka lebar apabila memiliki kinerja yang baik, dan jika kinerjanya menurun maka dapat berakibat bagi perusahaan mengalami kemunduran.

Seiring berjalannya waktu, sering terjadi penurunan kinerja yang dialami oleh karyawan. Terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah tingkat motivasi, komitmen organisasi, pendidikan karyawan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kesempatan promosi jabatan, dan kepemimpinan. Kinerja karyawan yang rendah dapat menjadi penghalang dalam mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi merupakan dorongan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan potensi yang dimiliki. Motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang ataupun dari luar. Orang yang memiliki motivasi akan berusaha sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkan. Motivasi sangat diperlukan dalam bekerja, sebab orang yang tidak memiliki motivasi tidak akan melakukan aktifitas pekerjaan. Berbagai hal yang bisa menarik minat seseorang, bisa tidak menarik minat bagi orang lain. Kebutuhan menjadi salah satu alasan seseorang untuk melakukan suatu hal yang diinginkan sesuai dengan kepentingan sendiri.

Motivasi menjadi salah satu yang bisa diberikan pimpinan kepada karyawan. Motivasi dapat diberikan berupa *reward* (penghargaan). Hal tersebut bisa berbentuk materi dan non materi, yang berbentuk materi contohnya adalah gaji, bonus, adanya promosi jabatan dan pemberian simbol (bintang) sebagai penghargaan atas prestasi karyawan seperti adanya jam istirahat, cuti dan liburan. Namun yang terjadi pada organisasi *reward* yang diberikan kepada karyawan belum mencukupi, sehingga motivasi karyawan menjadi rendah dan akhirnya dapat menyebabkan kinerja rendah.

Karyawan yang tidak memiliki motivasi dan semangat dalam melakukan pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang rendah karena tidak ada tanggung jawab untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Seseorang yang tidak nyaman dalam menunjukkan perasaannya saat kerja karena mempunyai motivasi rendah berakibat kinerjanya juga rendah.

Masalah lainnya yang perlu diperhatikan dalam usaha untuk memperbaiki kinerja bagi karyawan adalah komitmen karyawan. Komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja merupakan sumber untuk meningkatkan kesukaan dan kenyamanan dalam bekerja sehingga akan memperoleh kinerja yang baik. Karyawan yang menyukai pekerjaannya akan menggunakan keterampilan dan kemampuan dengan baik untuk mendapatkan umpan balik mengenai seberapa baik mereka bekerja yang akan terlihat dari hasil kinerja.

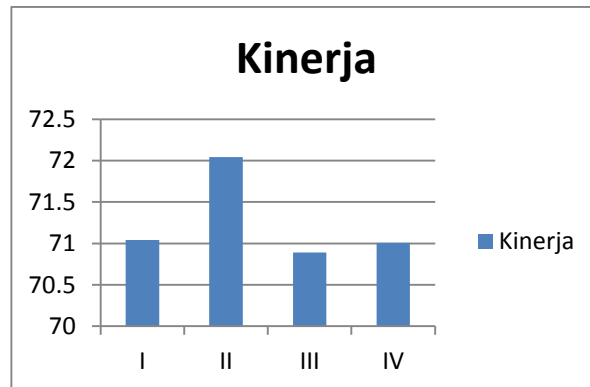
Karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan menyadari hak dan kewajibannya dalam bekerja dan bertahan dengan kondisi yang dialami oleh perusahaan. Karyawan yang berpartisipasi aktif dalam bekerja merupakan bentuk peran serta anggota organisasi dalam menggunakan tenaga, pikiran dan waktu dalam mewujudkan tujuan organisasi. Komitmen organisasi akan menjadi rendah jika tidak ada kesetiaan, tujuan yang sama antara organisasi dengan karyawan. Hal tersebut membuat karyawan akan merasa malas melakukan pekerjaan. Mempertahankan komitmen karyawan bisa dilakukan dengan memperkaya tugas, meningkatkan motivasi, meningkatkan minat karyawan, memberi tugas yang beragam kepada karyawan dan memberikan sarana dan pelatihan karyawan untuk menambah keterampilan baru karyawan.

Beragam keterampilan akan dapat membantu karyawan melakukan beragam tugas, sementara karyawan yang memiliki keterampilan terbatas akan menjadi jenuh karena melakukan hal yang monoton. Namun pada kenyataannya karyawan yang bekerja di organisasi hanya untuk meningkatkan kualitas hidup tanpa memperhatikan komitmen mereka pada organisasi. Apabila seorang karyawan memiliki komitmen organisasi, ia mudah menunjukkan kesetiannya kepada organisasi dan begitupun sebaliknya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan melakukan tanggungjawab dengan sebaik mungkin untuk mencapai tujuan organisasi.

Begitu pula dengan PT Kabelindo Murni Tbk Jakarta Timur yang mengalami permasalahan dengan karyawannya. PT Kabelindo Murni Tbk merupakan perusahaan yang memproduksi kabel listrik dan kabel telekomunikasi tertua di Indonesia. Berdiri sejak tahun 1972 dengan nama PT Kabel Indonesia (Kabelindo) yang merupakan perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA). Lalu, pada tahun 1979 berubah kepemilikannya menjadi Perusahaan Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) dan berganti nama menjadi PT Kabelindo Murni Tbk.

Dari hasil observasi di PT Kabelindo Murni Tbk diperoleh informasi mengenai kinerja pegawai yang menurun. Penurunan kinerja ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, diantaranya adalah kurangnya motivasi dari karyawan untuk bekerja. Sikap karyawan yang bermalas-malasan dalam bekerja ini dapat menunda dan mengganggu pekerjaan sehingga kinerjanya juga akan semakin memburuk.

**Tabel I.2**  
**Kinerja karyawan PT Kabelindo Murni Tbk.**



**Sumber : Data diolah oleh Penulis**

Berdasarkan data dari tabel diatas, kinerja karyawannya tidak stabil dan cukup rendah pada tahun 2018-2019 dimana rata-rata kinerja pada bulan periode I sebesar 71, periode II mengalami kenaikan menjadi sebesar 72, kemudian di periode III turun menjadi 70,8 dan periode IV sebesar 71. Rendahnya kinerja ini disebabkan oleh faktor yang berasal dari dalam dan faktor dari luar. Faktor dari dalam seperti menurunnya hasil produksi karena kesalahan yang dilakukan oleh karyawan. Semakin banyak kelalaian yang dilakukan karyawan juga dapat menyebabkan banyaknya hasil produksi yang tidak bisa digunakan. Sedangkan faktor dari luar yaitu pujian yang diberikan oleh pimpinan terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Meskipun di PT Kabelindo Murni Tbk ini memiliki banyak karyawan yang berkomitmen pada perusahaan, namun komitmen organisasi yang dimilikinya masih rendah. Hal ini dapat dipengaruhi karena adanya imbalan jasa dan fasilitas yang diberikan dianggap kurang sesuai dengan harapan oleh

karyawan. Dapat dibuktikan dengan berkurangnya jumlah karyawan di tahun 2018- 2019 pada usia 25-45 tahun yaitu dari jumlah sebanyak 230 menjadi 207 dengan selisih 23 orang yang sekitar 70% berpindah tempat kerja dan sisanya 30% karena pensiun yang berasal dari data perusahaan.

Dengan adanya perpindahan karyawan tersebut dapat mempengaruhi kinerja perusahaan maupun kinerja individu, karena jika perusahaan mengganti karyawan baru maka harus melalui tahap training terlebih dahulu yang membutuhkan persiapan lebih baik waktu maupun kebutuhan-kebutuhan selama dalam masa pelatihan.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pada karyawan PT Kabelindo Murni Tbk.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapat dikemukakan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja?
2. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan peneliti, maka penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan pengetahuan secara valid, dapat dipercaya (reliable) tentang :

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pada karyawan PT Kabelindo Murni Tbk di Jakarta Timur.
2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pada karyawan PT Kabelindo Murni Tbk di Jakarta Timur
3. Pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pada karyawan PT Kabelindo Murni Tbk di Jakarta Timur.

### **D. Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka diharapkan dapat memberi kegunaan sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan baru dalam bidang pekerjaan yang berkaitan dengan motivasi, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

- a. Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu membuka wawasan baru yang lebih mendalam bagi peneliti mengenai pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

b. PT Kabelindo Murni Tbk

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan positif bagi perusahaan untuk terus mengembangkan dan meningkatkan kinerja para karyawan guna mencapai tujuan organisasi.

c. Universitas Negeri Jakarta

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan sumber referensi untuk perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, khususnya perpustakaan fakultas ekonomi agar bisa digunakan sebagai informasi dan pengetahuan untuk akademika yang ingin melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

d. Bagi Pembaca

Menjadi sumber untuk menjadi tambahan wawasan, pengetahuan, dan bahan referensi yang bermanfaat bagi penelitian selanjutnya tentang pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.